

**ПРОБЛЕМА КРИЗИСА МОТИВАЦИИ ТРУДА  
В АГРОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

**А.Н. Куриленко**

Белорусская государственная сельскохозяйственная академия, alex-kurilenko@yandex.ru

В настоящее время в агропромышленном комплексе происходит кризис трудовой мотивации под влиянием различных макроэкономических и личностных факторов, что в свою очередь обуславливает кризис социальной активности на основе трансформации структуры ценностных ориентаций человека. В итоге, созидательная трудовая деятельность не обеспечивает реализации всех групп потребностей: физических, социальных, интеллектуальных и других.

На наш взгляд существует несколько причин кризиса мотивации труда в АПК Беларуси.

Во-первых, для основной массы работающих трудовая деятельность в сфере агропромышленного производства перестала быть полноценным источником удовлетворения основных жизненных потребностей.

Во-вторых, постоянное ухудшение и без того сложных условий трудовой деятельности. При разработке экономических реформ на общегосударственном и региональном уровнях преобладает ориентация на прибыльность, а не на социальную справедливость и условия труда. При такой направленности вряд ли можно

рассчитывать на повышение социальной эффективности проводимых преобразований, а, следовательно, и социальной активности людей.

В-третьих, происходят резкие изменения в духовных и интеллектуальных потребностях. Среди работников АПК исчезли или значительно уменьшились такие элементы социальных побуждений, как работа на благо общества, трудового коллектива. Преобладающее значение приобретает фактор материального вознаграждения: в структуре трудовой деятельности его удельный вес в 2 раза превышает следующий за ним по значению мотив – общение с людьми.

В свою очередь ухудшение материальных условий в АПК вызывает у работников чувство страха перед будущим, неуверенности в завтрашнем дне. Среди мотивов их деятельности на первое место выходят краткосрочные цели и ценностные ориентации. Люди хотят получить желаемые блага сейчас, немедленно, в наиболее полном объеме, отвергая возможность отсрочить их получение на относительно длительный срок. Приоритетными становятся личные интересы и групповой эгоизм.

В сельскохозяйственном производстве кризис мотивации, кроме того, проявляется и в том, что происходит замена уровней высших потребностей низшими, причем степень упрощения приближается к деградации. Прежние ориентиры разрушены, а новая созидательная мотивация не создана. Несомненно, что для ее появления необходим соответствующий механизм мотивации, который мог бы влиять на структуру ценностей трудовой деятельности.

Одним из основных макроэкономических направлений выхода из кризиса мотивации является изменение отношений собственности, которые обуславливают формирования качественного состояния мотивации труда, ее основы, структуры, содержания, под воздействием чего формируется и сам тип личности с определенной структурой трудовых ценностей.

Именно многообразие форм собственности в АПК может существенно изменить структуру мотивации труда, а именно усилить роль и ответственность самого работника за воспроизводство своих способностей к труду. Однако в реальной жизни, существующие сегодня формы собственности, остаются лишь формальным явлением.

Для эффективного функционирования агропромышленного комплекса необходим тип работника, ориентированного на максимальные достижения в труде, инициативного и предприимчивого, берущего на себя ответственность не только за свою судьбу, но и за судьбу общего дела, знающего свои права и рассчитывающего, прежде всего на собственные силы.

Система стимулирования труда в АПК, на наш взгляд, должна выполнять следующие мотивирующие функции:

- размер заработков каждого работника должен определяться, прежде всего, личным трудовым вкладом в конечный результат коллективного труда;
- усиление дифференциации в оплате труда в зависимости от его сложности и качества, потребительских свойств выпускаемой продукции;
- расширение стимулирующей зоны оплаты труда путем установления оптимальных соотношений гарантированного обществом минимума заработной платы, обеспечивающего воспроизводство квалифицированной рабочей силы, и максимально возможного заработка;
- изменение функции и роли стимулирующих систем, которые в настоящее время слабо мотивируют трудовую активность, так как используются в основном для реализации властных функций администрации, а не в качестве стимула.

Таким образом, состояние трудовой мотивации в агропромышленном комплексе можно охарактеризовать следующими основными признаками: общая трудовая пассивность, низкая значимость мотивов труда, служебного, профессионального и квалифицированного роста, желание иметь стабильную, высокооплачиваемую работу, обеспечивающую необходимый уровень потребностей, но с низкой интенсивностью труда, не требующую постоянного квалификационного труда. Такое состояние трудовой мотивации и выражает кризис труда.